



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 5142-5149

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Implementasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di UPT Sekolah Dasar Negeri 064037

Fitra Amalia Harahap^{1✉}, Anggi Anggraini², Ahmad Mukhlisin³, Khansa Arista Widya Maulida⁴, Soleh Parlindungan⁵, Amaluddin Tanjung⁶
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: fitraharahap17@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para pendidik yang terdapat di UPT Sekolah Dasar Negeri 060437. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, fenomenologis, dan juga berbentuk deskriptif. Dalam meningkatkan kinerja pendidik yang ada di sekolah, seorang kepala sekolah melakukan tugas dan juga fungsinya dengan tiga tahapan yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan juga evaluasi. Meningkatkan kinerja pendidik juga merupakan sebagai upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan pedagogik, kemampuan profesional, kompetensisosial, dan kompetensi kepribadian.

Kata Kunci: *Implementasi, Strategi Kepala Sekolah, dan Kinerja Pendidik*

Abstrak

This research aims to determine the implementation of strategies carried out by school principals in improving the performance of educators at UPT State Elementary School 060437. This research method uses a qualitative, phenomenological and descriptive approach. In improving the performance of educators in schools, a school principal carries out his duties and functions in three stages, namely planning, implementation, supervision and evaluation. Improving the performance of educators is also an effort made by school principals to improve pedagogic abilities, professional abilities, social competence and personality competence.

Keywords: *Implementation, Principal Strategy, and Educator Performance*

PENDAHULUAN

Proses pendidikan secara harfiah terus berkembang seiring dengan perkembangan kehidupan manusia. Pendidikan merupakan masalah yang berkaitan dengan hidup dan kehidupan manusia, bahkan keduanya pada hakikatnya adalah proses yang satu. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Rupert C. Lodge bahwa pengertian luas pendidikan "*life is education, and education is life*" yang berarti bahwa seluruh proses hidup dan kehidupan manusia itu adalah proses pendidikan. Segala pengalaman sepanjang hidupnya merupakan dan memberikan pengaruh pendidikan baginya (Zuhairini.1992:10). Sekolah pada dasarnya salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan Negara untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan bangsa. Sebuah sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi (Wahyosumidjo, 2001: 3).

Dalam lembaga pendidikan pastilah memerlukan seorang pemimpin pendidikan. Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan saat ini yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan yang diraih di luar sistem sekolah. Salah satu tujuan visi yaitu untuk memudahkan proses manajemen manajemen strategis. Hanya pada organisasi yang telah menyatu dengan visinya, para pemimpin dan manajer dapat mulai mengembangkan strategi-strategi yang diperlukan untuk mewujudkan visi tersebut dan tidak ada kendala diantara keduanya.

Kepala sekolah adalah orang yang profesional, seorang guru yang diberi tugas tambahan memimpin sekolah tempat proses belajar mengajar dilakukan. Untuk melaksanakan tugas maupun fungsi pimpinan, kepala sekolah harus memiliki kompetensi untuk memobilisasi, membimbing, melindungi, memelihara, mengembangkan, mendorong, dan memberikan bantuan kepada semua sumber daya manusia yang ada disekolah sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Proses manajemen sekolah meliputi empat tahap, yaitu: perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan juga evaluasi (Okta Vienty. 2022).

Peran kepala sekolah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kinerjanya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai strategi-strategi dalam upaya meningkatkan kinerja guru,

contoh kecilnya yaitu kepala sekolah harus bisa berbuat kebenaran dan berbuat adil kepada guru maupun stafnya.

Guru berprofesi mendidik dan membimbing peserta didik melalui serangkaian kegiatan pembelajaran. Profesi tersebut, jelas dibutuhkan komunikasi antara guru dengan peserta didik, bahkan dengan rekan sejawat dan juga masyarakat sekitarnya. Komunikasi yang baik adalah kunci keberhasilan dari proses pembelajaran secara khusus maupun pendidikan di madrasah pada umumnya. Nawawi, (2013) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003) Guru adalah tenaga pendidik yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan, berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Pembinaan kepala sekolah yang diberikan kepada guru bertujuan agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah dapat melakukan beberapa cara khususnya forum pertimbangan guru matapelajaran (MGMP), kelompok kerja guru (KKG), kesepakatan lingkungan yang harmonis, lingkungan kerja yang kondusif, disiplin, reward and punishment yang efektif, dan berbagai macam upaya telah dilakukan melalui pembekalan tersebut. Sumber daya dan berbagai pelatihan dan lain-lain, baik dibidang studinya masing-masing maupun masalah lainnya, memungkinkan guru untuk meningkatkan kinerjanya secara professional (Syaifi. 2017).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metodologi pendekatan kualitatif, fenomenologi logis dan juga deskriptif. Penelitian kualitatif pada penelitian digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, dan persepsi yang terjadi di lapangan. Subjek yang digunakan pada penelitian ini ialah seorang kepala sekolah di UPT Sekolah Dasar Negeri 060437. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara dan dokumentasi secara langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Implementasi Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Burhanudin (2005:4) mengemukakan bahwa strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Dalam strategi terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan untuk mencapai tujuan secara efektif. Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

Implementasi strategi kepala sekolah adalah suatu cara atau metode yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan dalam upaya meminimalisir kegagalan. Strategi ini merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam mewujudkan sebuah visi dan misi sekolah. Strategi Kepala Sekolah adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam perencanaan yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran atau tujuan sekolah.

Adapun implementasi strategi yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan cara memberikan dan memfasilitasi kegiatan pelatihan dan pembinaan. Pembinaan kinerja guru merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja kearah yang lebih baik agar terjadi suatu peningkatan dalam bekerja. Pembinaan kinerja guru dimana kepala sekolah harus melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan bantuan yang terutama bercorak layanan profesional kepada guru.

Pada dasarnya kepala sekolah itu merupakan seorang leader yang dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinan yakni demokratis, otoriter, dan laissez faire. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang leader, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat-sifat tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai leader mungkin bersifat demokratis atau otoriter dan mungkin bersifat laissez faire. Meskipun kepala sekolah ingin selalu bersifat demokratis, namun sering kali situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain, misalnya harus otoriter. Dalam hal tertentu sifat kepemimpinan otoriter lebih cepat digunakan dalam pengambilan suatu keputusan. Dengan

dimilikinya ketiga sifat tersebut oleh seorang kepala sekolah sebagai leader, maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya di sekolah, kepala sekolah dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan.

2. Peningkatan Kinerja Guru

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik ke arah pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan visi misi yang ingin dicapai. Berbicara mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak lepas dari tugas, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah itu menjalankan kepemimpinannya.

Kepala sekolah sebagai figur yang bertanggung jawab terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya hendaknya memiliki pandangan jauh ke depan bagi perkembangan dan kemajuan serta keberlangsungan sekolah. Untuk itu peran kepemimpinan kepala sekolah sangat urgen dalam sekolah, karena maju mundurnya sebuah sekolah tergantung kepada bagaimana kepemimpinan sekolah tersebut. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan sangat banyak, diantaranya adalah kepemimpinan yang otokratis, *laissez faire*, demokratis, dan teori-teori kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, pengertian kinerja, dan kriteria kinerja. (Sarifudin. 2019)

Mengikutsertakan para guru dalam kegiatan seminar atau pelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah atau yang diadakan oleh sekolah. Melalui kegiatan seminar atau pelatihan maka guru akan mendapatkan banyak pengetahuan dan guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah melihat langsung kehadiran para guru dalam rangka pembinaan disiplin, kepala sekolah berusaha datang lebih awal untuk melihat kedatangan guru dan siswa tepat waktu atau tidak. Manfaat dari pembinaan kinerja guru yaitu: a. Memberikan pengetahuan dan ilmu untuk meningkatkan kinerja guru. b. Memberikan pedoman kepada guru-guru. c. Meningkatkan kesadaran kepada guru akan pentingnya kinerja guru yang baik untuk keberhasilan pendidikan.

Kepala sekolah dapat melakukan pengawasan dengan melakukan kunjungan kelas untuk melihat kinerja guru saat kegiatan pembelajaran. Dengan cara ini kepala sekolah dapat melihat dan menilai secara langsung bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah dapat mengamati dan memahami sisi kelebihan dan kekurangan guru dalam mengajar, untuk kemudian sebagai bahan pengambilan kebijakan yang tepat.

Kepala sekolah memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru, pemberian motivasi dari kepala sekolah dapat berdampak positif terhadap kinerja guru karena motivasi merupakan salah satu cara untuk membangun semangat guru. Pemberian penghargaan dan memberikan hadiah merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan terhadap guru yang berprestasi. Dengan memberikan penghargaan guru dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. (Simanjuntak. 2014).

Kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi guru dan dia sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah juga harus menjadi contoh, bersikap sabar dan pengertian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik peran dari seorang kepala sekolah maka akan dapat mengembangkan kinerja guru ke arah yang lebih baik, sehingga guru dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam peningkatan mutu pengajaran di sekolah. (Muspawi. 2021).

3. Evaluasi dalam Peningkatan Kinerja Guru

Dalam konteks evaluasi guru yang menjadi objek evaluasi ialah guru atau tenaga pendidik tersebut. Evaluasi tersebut menganalisis seberapa besar persentase kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 mengatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Agar kinerja guru profesional bisa sesuai dengan tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan yang diharapkan, perlu diperhatikan prinsip-prinsip peningkatan kemampuan profesional guru sebagai berikut: 1) Peningkatan kemampuan profesional guru merupakan upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional. Peningkatan kemampuan profesional merupakan bantuan agar guru dapat profesional dalam pembelajaran. 2) Peningkatan kemampuan profesional guru tidak benar bila hanya diarahkan kepada pembinaan kemampuan pegawai. Guru yang profesional mempunyai dua ciri yaitu tingkat abstraksi yang tinggi dan tingkat komitmen yang tinggi. (Zakiyudin. 2018)

Dalam kompetensi profesional guru kinerja perencanaan pembelajaran merupakan salah satu hal yang menunjang guru sebelum memulai pembelajaran. Perencanaan pembelajaran adalah indikator proses yang dapat secara objektif dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja guru. Perencanaan pembelajaran meliputi tujuan, sasaran, metode, penggunaan media dan proses.

Pada tahap pelaksanaan, aktivitas belajar mengajar berpedoman pada persiapan pengajaran yang dibuat. Pemberian bahan pelajaran disesuaikan dengan urutan yang telah diprogram secara sistematis dalam tahap persiapan. Langkahlangkah pelaksanaan pembelajaran meliputi yaitu: kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan akhir. Kegiatan awal merupakan kegiatan tatap muka antara guru dan siswa. Dalam kegiatan ini guru memberi petunjuk, pengarahan dan apersepsi, atau dapat juga dengan menyampaikan tujuan yang akan dicapai dan memberikan beberapa pertanyaan (*pretest*).

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru di tuntut memiliki kemampuan dalam menentukan pedekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Disiplin kerja seorang guru merupakan kepatuhan dan upaya-upaya perilaku untuk bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja guru sehingga beban kerja dan tanggung jawabnya dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik dan tidak mengganggu proses belajar di dalam kelas. (Zahroh. 2017).

SIMPULAN

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menerapkan strategi kepemimpinan demokratis. Menghadapi guru-guru biasanya kepala sekolah sering bertukar pikiran dengan mereka, sehingga menemukan satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja guru dalam pengembangan proses pembelajaran agar mutu sekolah dapat meningkat. Guru-guru yang kinerjanya rendah, sikap dan kepribadiannya keras, kepala sekolah menganjurkan agar mereka meningkatkan kinerja yang baik untuk kemajuan sekolah. Kendala yang ditemui kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain kurangnya tersedia dana untuk pelatihan guru di luar jam dinas, masih ada sebagian kecil guru tidak aktif dan hasil penataran belum mampu mengimbas kepada temannya.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan cara: Pembinaan kinerja guru, yaitu mengikut sertakan para guru dalam seminar dan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru yaitu berupa kunjungan kelas secara langsung maupun tidak langsung, Pembinaan disiplin

tenaga kependidikan, yaitu dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung atau melalui daftar hadir guru (presensi), Memberikan motivasi yang membangun semangat para guru, Penghargaan, sekolah telah memberikan piagam penghargaan yang pertama kalinya kepada guru favorit pilihan murid-murid.

DAFTAR PUSTAKA

- Muspawi Mohamad. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 21(1).
- Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Okta Vienty, dkk. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol.2 No.1*
- Sarafudin Agus. (2019). Peningkatan Kinerja Guru dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*. 8(2).
- Simanjuntak Rivai M. (2014). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*. 6(1).
- Syaifi. M. (2017) *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*
- Wahyosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zahroh Mas Ning. (2017). Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al-Kenaniyah Jakarta Timur. *Jurnal Visipena*. 8(2).
- Zakiyudin Ais. (2018). Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia. *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*. 20(1).
- Zuhairini.(1992). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara Cet I.